



**PENGARUH FASILITAS, BUDAYA ORGANISASI, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PT. CIPTA SELERA SEMESTA**

SKRIPSI

Oleh :
ANDRE THEO PUTRA
20210500068

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025



**PENGARUH FASILITAS, BUDAYA ORGANISASI, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PT. CIPTA SELERA SEMESTA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :
ANDRE THEO PUTRA
20210500068**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Andre Theo Putra
NIM : 20210500068
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Selera Semesta.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 30 September 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,


Sonny Santosa, S.E., M.M.
NUPTK : 8360762663130273


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Selera Semesta.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Andre Theo Putra

NIM : 20210500068

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

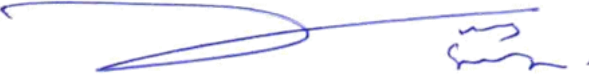
Tangerang, 9 Januari 2025

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,


Sonny Santosa, S.E., M.M.
NUPTK : 8360762663130273


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sonny Santosa, S.E., M.M

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Andre Theo Putra

NIM : 20210500068

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Selera Semesta.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,

Sonny Santosa, S.E., M.M.
NUPTK : 8360762663130273

Tangerang, 9 Januari 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Andre Theo Putra

NIM : 20210500068

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Selera Semesta

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**DENGAN
PUJIAN**” oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 18 Februari 2025.

Nama Penguji

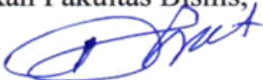
Tanda Tangan

Ketua Penguji : **Agus Kusnawan, S.E., M.M.**
NUPTK : 6353749650130093

Penguji I : **Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.**
NUPTK : 6053752653130113

Penguji II : **Gregorius Widiyanto, S.E., M.Akt.**
NUPTK : 7449738639130063

Dekan Fakultas Bisnis,


Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NUPTK : 9759751652230072

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 9 Januari 2025
Yang membuat pernyataan,



Andre Iheo Putra
NIM : 20210500068

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20210500068
Nama : Andre Theo Putra
Jenjang Studi : Strata 1 (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: “Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Selera Semesta”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 4 Maret 2025

Penulis



(Andre Theo Putra)

PENGARUH FASILITAS, BUDAYA ORGANISASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. CIPTA SELERA SEMESTA.

ABSTRAK

Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik secara internal ataupun eksternal, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Tentunya hal ini akan berpengaruh pada produktivitas, dan tanggung jawab dari karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Selera Semesta. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang berjumlah 137 responden karyawan PT. Cipta Selera Semesta. Pengujian hipotesis menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji T dan uji F.

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 25, diperoleh persamaan linier $Y = 9,418 + 0,298 + 0,522 + (-0,50)$ yang artinya pada saat Fasilitas, Budaya Organisasi mengalami kenaikan, dan Beban Kerja mengalami penurunan. Maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan, dan begitu pun sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai signifikansi dari ketiga variabel bebas ($0,00 < 0,05$) yang terdiri dari Fasilitas, Budaya Organisasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan sedangkan Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Kata kunci : Fasilitas, Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja.

***THE INFLUENCE OF FACILITIES, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND
WORKLOAD ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION PT. CIPTA SELERA
SEMESTA.***

ABSTRACT

In order for a company to run well internally or externally, it needs quality human resources and high job satisfaction. Of course, this will affect the productivity, and responsibility of employees. This study aims to find out how much Facilities, Organizational Culture, and Workload affect Employee Job Satisfaction at PT. Cipta Selera Semesta. The method used is quantitative research, namely by distributing a questionnaire totaling 137 respondents of PT. Cipta Selera Semesta. Hypothesis testing uses statistical model analysis consisting of validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, determination coefficient, T test and F test.

The results of data processing using SPSS 25, obtained a linear equation $Y = 9,418 + 0,298 + 0,522 + (-0,50)$ which means that at the time of Facilities, Organizational Culture increased, and Workload decreased. So Job Satisfaction will increase, and vice versa.

Based on the results of the hypothesis test, the significance values of the three independent variables ($0.00 < 0.05$) consisting of Facilities, Organizational Culture have a positive and significant influence while Workload has no influence on Job Satisfaction.

Keywords: Facilities, Organizational Culture, Workload, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Selera Semesta”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E.,M.M.,BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E.,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Sonny Santosa,S.E.,M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberi banyak bantuan. Memberi nasihat, serta meluangkan waktu dan tenaganya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
5. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.

6. Orang tua, dan kakak saya yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai.
7. Ucapan terima kasih yang tulus kupersembahkan kepada NIM 20210500055 yang telah banyak membantu saya, baik langsung ataupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini. Kamu adalah patner terbaik yang bisa kuandalkan.
8. Semua pihak yang telah membantu, memberikan doa, dan semangat selama penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, tetapi mempunyai jasa yang tidak ternilai dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik mengenai materi pembahasan, maupun cara penyajiannya. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bermanfaat dan bersifat membangun, sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 9 Januari 2025



Andre Theo Putra
NIM : 20210500068

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER LUAR	
COVER DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan Skripsi	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori.....	8
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
4. Pengertian Fasilitas	15
5. Indikator Fasilitas.....	18

6.	Pengertian Budaya Organisasi	18
7.	Indikator Budaya Organisasi	20
8.	Pengertian Beban Kerja	21
9.	Indikator Beban Kerja	23
10.	Pengertian Kepuasan Kerja	24
11.	Indikator kepuasan kerja	27
B.	Hasil Penelitian Terdahulu	28
C.	Kerangka Pemikiran.....	30
D.	Perumusan Hipotesa.....	30
BAB III METODE PENELITIAN		32
A.	Jenis Penelitian	32
B.	Objek Penelitian.....	33
C.	Jenis dan Sumber Data.....	35
D.	Populasi dan Sampel.....	36
E.	Teknik Pengumpulan Data	36
F.	Operasional Variabel Penelitian	37
G.	Teknik Analisis data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		58
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	58
1.	Hasil Uji Statistik Deskriptif	61
2.	Hasil Uji Distribusi Frekuensi	63
B.	Analisis Hasil Penelitian	117
1.	Hasil Uji Validitas	117
2.	Hasil Uji Reliabilitas	123
3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	124
C.	Hasil Pengujian Hipotesis	127
1.	Regresi Linear Berganda.....	127
2.	Koefisien Korelasi.....	129
3.	Koefisien Determinasi.....	131
4.	Uji T (Parsial).....	131
5.	Uji F (Simultan)	134
D.	Pembahasan.....	136

BAB V PENUTUP	138
----------------------------	------------

A. Kesimpulan.....	138
--------------------	-----

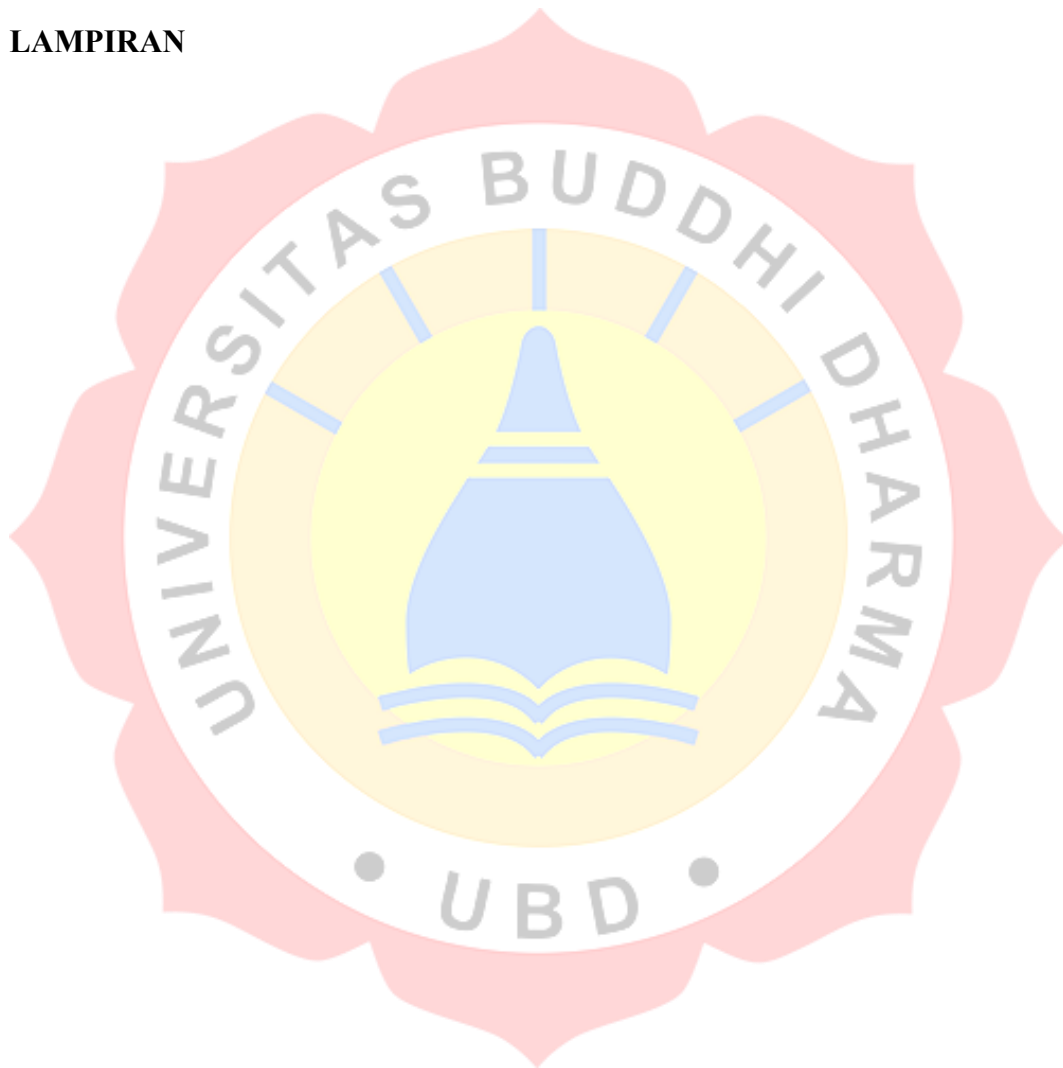
B. Saran.....	139
---------------	-----

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

LAMPIRAN

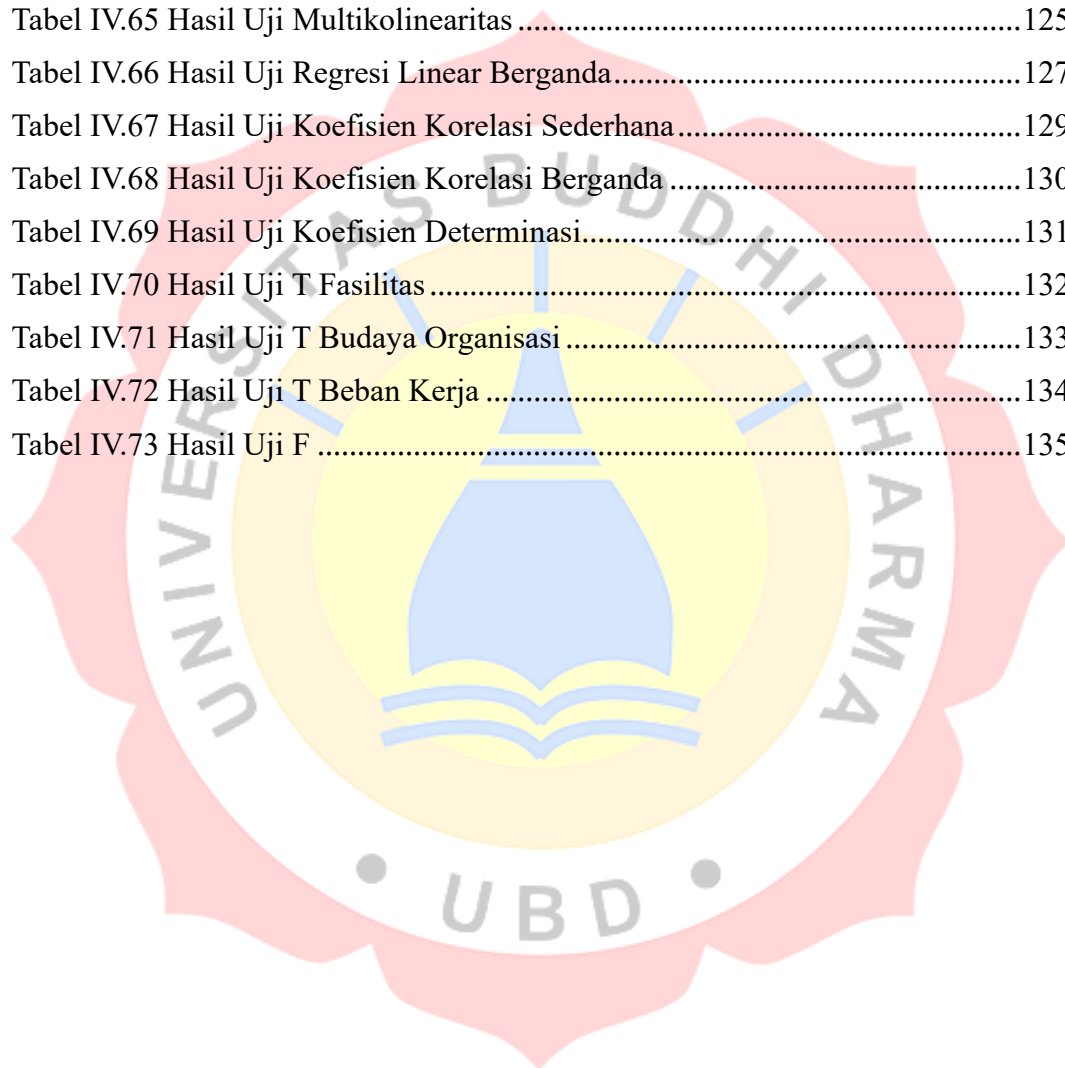


DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel III.1 Operasional Variabel	37
Tabel IV.1 Data Responden Lama Kerja	59
Tabel IV.2 Data Responden Departemen	60
Tabel IV.3 Tabel Statistik Deskriptif	61
Tabel IV.4 Pernyataan 1 Fasilitas	63
Tabel IV.5 Pernyataan 2 Fasilitas	64
Tabel IV.6 Tabel Fasilitas Per Divisi	65
Tabel IV.7 Pernyataan 3 Fasilitas	66
Tabel IV.8 Tabel Fasilitas Tambahan	67
Tabel IV.9 Pernyataan 4 Fasilitas	68
Tabel IV.10 Tabel Target Kerja	69
Tabel IV.11 Pernyataan 5 Fasilitas	70
Tabel IV.12 Pernyataan 6 Fasilitas	71
Tabel IV.13 Pernyataan 7 Fasilitas	72
Tabel IV.14 Pernyataan 8 Fasilitas	73
Tabel IV.15 Pernyataan 9 Fasilitas	74
Tabel IV.16 Pernyataan 10 Fasilitas	75
Tabel IV.17 Pernyataan 11 Fasilitas	76
Tabel IV.18 Pernyataan 12 Fasilitas	77
Tabel IV.19 Pernyataan 13 Fasilitas	78
Tabel IV.20 Pernyataan 1 Budaya Organisasi	79
Tabel IV.21 Pernyataan 2 Budaya Organisasi	80
Tabel IV.22 Pernyataan 3 Budaya Organisasi	81
Tabel IV.23 Pernyataan 4 Budaya Organisasi	82
Tabel IV.24 Pernyataan 5 Budaya Organisasi	83
Tabel IV.25 Pernyataan 6 Budaya Organisasi	84
Tabel IV.26 Pernyataan 7 Budaya Organisasi	85
Tabel IV.27 Pernyataan 8 Budaya Organisasi	86

Tabel IV.28 Pernyataan 9 Budaya Organisasi	87
Tabel IV.29 Pernyataan 10 Budaya Organisasi	88
Tabel IV.30 Pernyataan 11 Budaya Organisasi	89
Tabel IV.31 Pernyataan 12 Budaya Organisasi	90
Tabel IV.32 Pernyataan 13 Budaya Organisasi	91
Tabel IV.33 Pernyataan 1 Beban Kerja	92
Tabel IV.34 Pernyataan 2 Beban Kerja	93
Tabel IV.35 Pernyataan 3 Beban Kerja	94
Tabel IV.36 Pernyataan 4 Beban Kerja	95
Tabel IV.37 Pernyataan 5 Beban Kerja	96
Tabel IV.38 Pernyataan 6 Beban Kerja	97
Tabel IV.39 Pernyataan 7 Beban Kerja	98
Tabel IV.40 Pernyataan 8 Beban Kerja	99
Tabel IV.41 Pernyataan 9 Beban Kerja	100
Tabel IV.42 Pernyataan 10 Beban Kerja	101
Tabel IV.43 Pernyataan 11 Beban Kerja	102
Tabel IV.44 Pernyataan 12 Beban Kerja	103
Tabel IV.45 Pernyataan 13 Beban Kerja	104
Tabel IV.46 Pernyataan 1 Kepuasan Kerja	105
Tabel IV.47 Pernyataan 2 Kepuasan Kerja	106
Tabel IV.48 Pernyataan 3 Kepuasan Kerja	107
Tabel IV.49 Pernyataan 4 Kepuasan Kerja	108
Tabel IV.50 Pernyataan 5 Kepuasan Kerja	109
Tabel IV.51 Pernyataan 6 Kepuasan Kerja	110
Tabel IV.52 Pernyataan 7 Kepuasan Kerja	111
Tabel IV.53 Pernyataan 8 Kepuasan Kerja	112
Tabel IV.54 Pernyataan 9 Kepuasan Kerja	113
Tabel IV.55 Pernyataan 10 Kepuasan Kerja	114
Tabel IV.56 Pernyataan 11 Kepuasan Kerja	115
Tabel IV.57 Pernyataan 12 Kepuasan Kerja	116
Tabel IV.58 Pernyataan 13 Kepuasan Kerja	117

Tabel IV.59 Hasil Uji Validitas Fasilitas	119
Tabel IV.60 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	120
Tabel IV.61 Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	121
Tabel IV.62 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	122
Tabel IV.63 Hasil Uji Reliabilitas	122
Tabel IV.64 Hasil Uji Normalitas	124
Tabel IV.65 Hasil Uji Multikolinearitas	125
Tabel IV.66 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	127
Tabel IV.67 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana	129
Tabel IV.68 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	130
Tabel IV.69 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	131
Tabel IV.70 Hasil Uji T Fasilitas	132
Tabel IV.71 Hasil Uji T Budaya Organisasi	133
Tabel IV.72 Hasil Uji T Beban Kerja	134
Tabel IV.73 Hasil Uji F	135



DAFTAR GAMBAR

Gambar III.1 Struktur Organisasi.....	34
Gambar IV.1 Jas Pelindung	64
Gambar IV.2 Alat Angkat Drum.....	66
Gambar IV.3 Alat Angkat Drum.....	66
Gambar IV.4 Fasilitas Printer	71
Gambar IV.5 Fasilitas Mesin Fotokopi	72
Gambar IV.6 Fasilitas Pencucian Sepatu	77
Gambar IV.7 Fasilitas Pengeringan Sepatu.....	77
Gambar IV.8 Fasilitas Penyimpanan Sepatu	77
Gambar IV.9 Prosedur Kerja	89
Gambar IV.10 Prosedur Kerja	89
Gambar IV.11 Evaluasi Kerja.....	90
Gambar IV.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	125

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tabulasi Data Responden

Lampiran 3. Tabel Deskripsi Kuesioner

Lampiran 4. Hasil olahan SPSS 25



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan tentunya haruslah dapat memperhatikan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi suatu organisasi, termasuk perusahaan seperti PT. Cipta Selera Semesta. Dimana kinerja optimal karyawan sangatlah dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Tentunya kepuasan kerja karyawan tidak hanya memiliki dampak terhadap kinerja individu, melainkan juga berdampak pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang puas cenderung akan memiliki produktivitas yang lebih tinggi, serta tingkat absensi yang rendah dan juga loyalitas yang kuat terhadap perusahaan.

Berbagai penelitian yang telah dilakukan telah menunjukkan hasil bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti fasilitas kerja, budaya organisasi, dan beban kerja.

Dalam bekerja, tentunya terdapat fasilitas kerja yang kita dapat gunakan. Tentunya fasilitas kerja yang memadai dan nyaman adalah salah satu faktor yang penting untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan fasilitas kerja yang terjaga ini tentunya pemaksimalan dari fasilitas kerja menjadi sangat efektif. Selain itu, fasilitas yang baik dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat stress karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan hal-hal baik lainnya.

Begitupun akan terjadi sebaliknya apabila fasilitas kerja tidak memadai, seperti misalnya komputer yang lambat, kursi yang tidak nyaman, parkir motor yang tergenang banjir dan sebagainya. Tentu efek dari fasilitas kerja yang tidak nyaman ini akan menimbulkan efek negatif bagi karyawan, seperti karyawan menjadi tidak fokus bekerja, lalu menjadi tidak fokus dalam melakukan pekerjaannya dan sebagainya.

Fasilitas kerja yang dimaksud meliputi seperti ruang kerja yang ergonomis, peralatan kerja yang modern dan terjaga, perlengkapan kerja yang lengkap dan sebagainya. Selain itu tempat seperti kantin, ruang istirahat dan lainnya juga bisa menjadi fasilitas pendukung yang menambah kepuasan kerja karyawan.

Dari penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, terdapat hubungan yang positif dari fasilitas kerja yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana dengan fasilitas kerja yang baik biasanya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai suatu sistem bersama yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi, yang tentunya setiap organisasi memiliki perbedaan budaya dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi juga bisa dikatakan sebagai sebuah norma-norma atau nilai-nilai yang hidup didalam organisasi dan berkembang menjadi profil organisasi tersebut.

Budaya organisasi tentunya memiliki sebuah peran yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang mendukung dan positif tentunya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan, seperti

komunikasi yang terbuka antar pegawai, apresiasi kepada pegawai dan sebagainya. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif akan membuat karyawan kehilangan kepuasan kerjanya seperti saling lempar dan menyalahkan tanggung jawab dan sebagainya.

Budaya organisasi ini nantinya yang akan menciptakan tali emosi antara setiap karyawan dengan perusahaan, tali emosi ini tentunya akan mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung kinerja karyawan dalam organisasi. Tentunya budaya organisasi yang kuat dan saling mendukung akan membuat karyawan merasa lebih termotivasi untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

Beban kerja dapat dikatakan sebagai suatu jumlah tugas atau tanggung jawab yang haruslah diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mencakup berbagai aspek, seperti jumlah pekerjaan, banyaknya waktu, serta sumber daya yang tersedia untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

Beban kerja haruslah seimbang, karena beban kerja yang terlalu berat ataupun terlalu ringan dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stress, kelelahan serta penurunan kinerja, sebaliknya beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan kebosanan, dan keirian antar karyawan. Sehingga haruslah didapatkan beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas karyawan serta jabatan yang dipegangnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Fasilitas, Budaya

Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Selera Semesta.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, berikut beberapa identifikasi masalah yang dapat diangkat :

1. Fasilitas kesehatan yang tidak sesuai dengan standart umum tenaga kerjaan, seperti yang dijanjikan.
2. Budaya komunikasi antar departemen yang sering menghambat kecepatan dan ketepatan dalam bekerja.
3. Beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan gaji, insentif & potongan pajak yang dijanjikan perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, berikut beberapa rumusan masalah yang dapat diajukan :

1. Apakah Fasilitas berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Selera Semesta?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Selera Semesta?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Selera Semesta?
4. Apakah Fasilitas, Budaya Organisasi dan Beban Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Selera Semesta?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Selera Semesta.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Selera Semesta.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Selera Semesta.
4. Untuk mengetahui apakah Fasilitas, Budaya Organisasi dan Beban Kerja memiliki pengaruh yang sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Selera Semesta.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Cipta Selera Semesta:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang seberapa besar pengaruh yang ada dari Fasilitas, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Selera Semesta.

2. Bagi Penulis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat penulis menerapkan ilmu pengetahuan yang telah didapatkan selama perkuliahan, serta hasil penelitian ini bertujuan untuk menambah pengalaman, wawasan berpikir,

dan pengetahuan mengenai pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Selera Semesta. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana jejang pendidikan Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.

3. Bagi Pembaca :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman referensi bagi para pembaca untuk melakukan penelitian selanjutnya. Hasil ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi pembaca terhadap masalah serupa.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang akan menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang teori-teori terkait dengan permasalahan yang dibahas meliputi fasilitas, budaya organisasi, beban kerja dan kepuasan kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang hal umum perusahaan, struktur organisasi, dan metode penelitian terkait dengan hubungan antara pengaruh fasilitas, budaya organisasi dan beban kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Cipta Selera Semesta.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan menguraikan tentang data data yang diperoleh lewat penelitian, lalu menganalisis data penelitian dan pengujian hipotesis yang terkait dengan pengaruh fasilitas, budaya organisasi dan beban kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan tentang Kesimpulan dari bab-bab sebelumnya dan berisikan tentang saran-saran yang mendukung untuk menyelesaikan permasalahan dalam melakukan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan seperti sebuah mesin dalam pabrik yang tujuannya adalah untuk menjaga produktivitas agar bisnis pabrik dapat terus berjalan. Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini karena semua hal yang dilakukan dalam suatu perusahaan, tentunya membutuhkan tenaga dari manusia. Seperti pengurusan administrasi seperti menginput dan mengoutput data, baik dari bahan baku, kegiatan operasional, distribusi hingga keuangan perusahaan. Masih banyak lagi hal lain yang membutuhkan aspek sumber daya manusia ini. Tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, sebuah korporasi tentunya tidak akan bisa menjalankan kegiatan operasionalnya sehari-hari. Oleh sebab itu, sangatlah penting untuk memastikan sumber daya manusia melakukan peran pentingnya dan memastikan organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Di era industri 4.0 ini, meskipun sudah mulai memasuki dimana industri mulai menerapkan robot dan komputer, namun tetap saja sumber daya manusia tidak dapat dihilangkan dari era ini. Sumber daya manusia ini masih menjadi faktor yang penting supaya penggunaan robot dan komputer dapat berjalan dengan baik dan semestinya.

Keberhasilan pemaksimalan dari industri 4.0 ini haruslah dikreditkan kepada sumber daya manusia yang dapat mengaplikasikan penggunaan teknologi dengan baik kepada perusahaan. Selain itu, juga untuk memastikan kelangsungan hidup, efisiensi, dan kemampuan bersaing, pentinglah sebuah perusahaan untuk berinvestasi dalam aset terpentingnya, yaitu orang-orangnya. Manajemen sumber daya manusia, yang sering juga dikenal sebagai manajemen personalia, memiliki peran yang sangat penting untuk dapat mengarahkan, mengendalikan, dan memanfaatkan sumber daya manusia perusahaan secara efektif untuk mencapai tujuan strategis.

Terdapat beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, antara lain :

Menurut (Dressler dalam Marlita, 2023) Menyatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Menurut (Almasri, 2016) Menyatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia merupakan salahsatu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Menurut (Mu'tafi, 2020) Menyatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses pengembangan dan pemanfaatan potensi fisik dan mental manusia yang dicurahkan untuk mengintegrasikan sumber daya yang diperlukan kedalam suatu rasio atau perbandingan terbaik untuk menghasilkan barang atau jasa.

Menurut (Mu'tafi, 2020) Menyatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, karyawan dan masyarakat

Dari beberapa definisi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara sebuah ilmu yang dikembangkan dan juga seni merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengevaluasi sumber daya manusia dalam pengambilan dalam sebuah keputusan yang meyakinkan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan dalam Fabiani Sofie & Sisca Eka Fitria, 2018) memiliki dua fungsi yaitu dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1) Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan yang merupakan kegiatan secara efektif dan efisien dalam perencanaan staf untuk dapat melengkapi sebuah kebutuhan organisasi dalam mencapai sebuah tujuan. Perencanaan yang dibuat dilakukan dengan cara membuat program personalia maupun merencanakan tenaga kerja.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah suatu kegiatan untuk memutuskan pembagian kerja dan mengatur semua karyawan, hubungan industrial, pelimpahan wewenang, keterpaduan dan keselarasan dalam sebuah struktur dalam sebuah organisasi.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah sebuah kegiatan yang didalamnya ada seorang yang dapat membimbing seluruh karyawan untuk dapat segera bekerja sama secara efisien dan juga efektif untuk dapat mencapai sebuah tujuan dalam perusahaan, maupun karyawan dan juga masyarakat sebagai pelanggan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah sebuah aktivitas yang dilakukan untuk dapat memastikan bahwa semua staff dalam perusahaan mematuhi peraturan internal dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi hal yang menyimpang atau sebuah kesalahan yang akan terjadi, perilaku korektif dan juga perbaikan rencana yang akan dilakukan.

2) Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah sebuah proses penyaringanm pemilihan, penugasan, *onboarding* dan integritas agar menemukan karyawan yang dapat menyesuaikan dengan apa yang sedang dibutuhkan perusahaan. Pemilihan yang tepat dapat membantu kita dalam mencapai sebuah tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah sebuah proses dalam mengembangkan keahlian pada sebuah metode, teori yang ada, referensi, serta karakteristik karyawan dengan melalui pembelajaran pendidikan maupun juga pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan memberikan imbalan secara langsung seperti memberi benda yang dipergunakan untuk kebutuhan contohnya uang atau barang. Maupun tidak langsung dapat berupa asuransi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah aktivitas yang menggabungkan antara kepentingan dalam perusahaan dan juga kebutuhan pada karyawan dalam suatu Kerjasama mapun yang harmonis dan saling bermanfaat.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan aktivitas yang ditujukan untuk dapat membuat pengembangan atau peningkatan pada kondisi secara fisik stamina, mental yang terjaga, dan juga loyalitas pada karyawan sehingga dapat selalu melakukan pekerjaan hingga pension. Perawatan yang baik diimplementasikan melalui program kesejahteraan yang berorientasi pada kebutuhan sebanyak mungkin karyawan dan dipandu oleh konsistensi internal maupun juga eksternal.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang merupakan kegiatan manajemen dalam merencanakan sumber daya pada manusia yang baik merupakan hal yang paling penting dan sebuah kunci untuk mencapai sebuah perencanaan karena tanpa adanya disiplin yang sesuai sulit untuk memaksimalkan dalam mencapai sebuah tujuan yang diinginkan.

g. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan keputusan hubungan dalam kerja individu dengan perusahaan pemutus hubungan kerja ini biasanya karena keinginan pada karyawan, perusahaan, ataupun kontrak pada kerja habis, pension dan alasan lainnya.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Hartatik dalam Marlita, 2023), antara lain :

a. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga ini diharapkan

dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya mencapai tujuan.

c. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

d. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi, oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan organisasi.

4. Pengertian Fasilitas

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu kegiatan atau aktivitas. Fasilitas adalah

sumber daya fisik. Dimana dalam konteks perusahaan, fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung operasional dan aktivitas para karyawan dalam menjalankan tugasnya. Fasilitas ini bisa berupa benda fisik maupun non-fisik. Fasilitas fisik meliputi gedung kantor, ruang rapat, peralatan kantor, kendaraan operasional, dan sarana komunikasi. Sementara itu, fasilitas non-fisik dapat mencakup sistem informasi, akses data, pelatihan, hingga berbagai program pengembangan yang disediakan untuk meningkatkan kapasitas karyawan.

Fasilitas dalam perusahaan ataupun pada sebuah perusahaan sangatlah penting dan tidak bisa diabaikan. Tentunya fasilitas yang memadai akan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja para pengurus. Misalnya ketersediaan peralatan kantor yang lengkap akan dapat mempermudah para karyawan dalam mengurus dan menyelesaikan tugas-tugas administratif. Selain itu, fasilitas yang lengkap juga dapat meningkatkan kerja karyawan, sehingga dapat menjalankan tanggung jawab mereka dengan baik serta dengan penempatan letak fasilitas yang baik pekerjaan para karyawan menjadi lebih efisien. Tata letak fasilitas bertujuan agar pengaturan fasilitas yang efektif untuk mendukung kelancaran kerja (Pujiarti et.al., 2023:125). Fasilitas yang baik juga dapat memberikan kesan yang positif terhadap anggota perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Terdapat beberapa pengertian fasilitas menurut para ahli, antara lain:

Menurut (Moenir dalam Oktavia, 2021) menyatakan bahwa :

“Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.”

Menurut (Moekijat dalam Winarto & Sayoto, 2018) menyatakan bahwa:

“Fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.”

Menurut (Winarto & Sayoto, 2018) menyatakan bahwa :

“Segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar serta memudahkan kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan.”

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas adalah semua jenis perlengkapan yang berfungsi sebagai alat/bantuan utama dalam memberikan kemudahan kepada penggunanya untuk memenuhi kebutuhan.

5. Indikator Fasilitas

Dalam konteks perusahaan, indikator fasilitas mengacu pada segala sarana dan prasarana yang tersedia untuk mendukung kinerja perngurus dalam menjalankan tugasnya. Indikator ini mencakup berbagai aspek, mulai dari fasilitas fisik seperti gedung kantor, ruang rapat, peralatan kantor, hingga fasilitas non-fisik seperti sistem informasi, akses data, dan pelatihan. Tentunya ketersediaan dan kualitas fasilitas ini secara langsung berdampak pada efektivitas dan efisien kerja para pengurus. Fasilitas yang memadai akan memberikan dukungan yang diperlukan bagi pengurus untuk menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kepuasna kerja dan kinerja mereka.

Menurut (Sabri dan Susanti dalam Yandi & Trimerani, 2023) indikator fasilitas kerja antara lain :

1. Sesuai dengan kebutuhan
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
3. Mudah dalam penggunaan
4. Mempercepat proses kerja
5. Penempatan ditata dengan benar

6. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan asumsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Ini adalah semacam “personalitas” organisasi yang membedakannya dengan

organisasi lain. Budaya organisasi ini bisa terbentuk dari waktu ke waktu melalui pengalaman bersama, Sejarah organisasi dan interaksi antar anggota. Budaya organisasi ini juga diibaratkan sebagai “perekat sosial” yang menyatukan para anggota dan memberikan arah dalam berperilaku.

Budaya organisasi ini tidak hanya mencakup hal-hal yang bersifat formal, seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, tetapi juga mencakup nilai-nilai yang tidak tertulis, seperti etika kerja, cara berkomunikasi, sikap terhadap pekerjaan dan sebagainya. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan rasa identitas dan kebersamaan bagi para anggota, serta dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Terdapat beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli, antara lain :

Menurut (Al Paksi, 2020) menyatakan bahwa :

“Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, sikap, harapan, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan.”

Menurut (Sedarnayanti dalam Lourens & Wibowo, 2022) menyatakan bahwa :

“Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan, pendapat, dan poin umum yang dimiliki, yang tumbuh didalam organisasi, disampaikan

dengan cara lebih sederhana dan budaya organisasi merupakan panduan kita dalam beraktivitas.”

Menurut (Hidayat & Sitio, 2022) menyatakan bahwa :

“Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang terdapat dalam suatu perusahaan yang dibuat oleh perusahaan atau disetujui bersama dalam berperilaku serta melakukan pekerjaan dimana akhirnya hal itu menjadi sebuah kebiasaan yang mengikat.”

Menurut (Gunawan & Sutrisna, 2022) menyatakan bahwa :

“Budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan di patuhi oleh anggota organisasi yang bersifat dinamis dan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan”

Dari ketiga definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah ideologi atau keyakinan yang tumbuh didalam suatu organisasi dan mengikat organisasi tersebut, yang akan mempengaruhi jalan bisnis perusahaan dengan menjadi salah satu kunci untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

7. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan asumsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Dan untuk dapat mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pengurus perusahaan, kita perlu mengidentifikasi indikator-indikator yang relevan.

Menurut (Laksono pada Marlita, 2023) , indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti :
 - a. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
 - b. Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
2. Berorientasi pada hasil :
 - a. Menetapkan target yang ingin dicapai
 - b. Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan :
 - a. Memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan
 - b. Mendukung prestasi karyawan
4. Berorientasi detail pada tugas :
 - a. Teliti dalam mengerjakan tugas
 - b. Keakuratan hasil kerja

8. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu tuntutan kerja dan juga target kerja yang ada dan harus diselesaikan, yang tentunya dapat menyebabkan ketegangan didalam diri pekerja dan membuatnya menjadi tidak dapat memaksimalkan kinerjanya. Beban kerja juga dapat dikatakan sebagai

besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi.

Terdapat beberapa pengertian beban kerja menurut para ahli, antara lain:
Menurut (Nurhandayani, 2022) :

“Beban kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang terjadi akibat keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan.”

Menurut (Utomo dalam Nabawi, 2023) menyatakan bahwa :

“Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.”

Menurut (Nurhandayani, 2022) menyatakan bahwa :

“Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya.”

Menurut (Widiyanto & Yunus, 2024) menyatakan bahwa :

“Beban kerja merupakan keadaan dimana banyak atau sedikitnya tugas yang diberikan kepada karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja.”

Menurut (Wijaya & Wibowo, 2024) menyatakan bahwa :

“Beban kerja yaitu bentuk tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya namun dengan kondisi yang sudah ditetapkan”

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang haruslah diselesaikan oleh suatu pemegang jabatan dalam suatu jangka waktu tertentu dan pekerjaan yang terlalu banyak tentunya dapat meningkatkan ketegangan hingga stress dalam bekerja.

4. Indikator Beban Kerja

Beban pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan umumnya disesuaikan dengan jabatan atau pangkat dari karyawan tersebut. Sehingga seorang karyawan yang berada di level bawah tentunya tidak akan diberikan beban ataupun tugas kerja yang melebihi kapasitasnya.

Menurut (Aknes, 2020), indikator beban kerja meliputi :

a. Target yang harus dicapai

Pemikiran individu mengenai besarnya sasaran kegiatan yang diberikan untuk menuntaskan pekerjaannya dengan tepat waktu yang telah ditetapkan. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Jumlah Pekerjaan

Pemikiran individu mengenai besarnya sasaran
seberapa banyak pekerjaan

Menurut (Soleman dalam Nabawi, 2023), indikator beban kerja antara lain:

1. Aspek Eksternal

Beban yang berawal dari badan pekerja,
semacam : kewajiban (task), badan kegiatan serta
area kegiatan

2. Aspek internal

Aspek dalam merupakan aspek yang berawal dari
dalam badan. Dampak dari respon beban kerja
eksternal yang berpotensi selaku stressor,
mencakup aspek somatic (jenis kelamin, usia,
status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya),
serta faktor kejiwaan (motivasi, persepsi,
kepercayaan, keinginan, kepuasan dan
sebagainya).

5. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebuah sikap emosional yang positif
terhadap pekerjaan seseorang. Ini merupakan penilaian seseorang
terhadap seberapa jauh pekerjaannya memenuhi harapan dan
kebutuhannya. Kepuasan kerja tentu tidak hanya melibatkan aspek fisik
seperti gaji dan kondisi kerja, tetapi juga mencakup aspek psikologis

seperti pengakuan atas prestasi kesempatan untuk berkembang, dan juga hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja.

Kepuasan kerja berarti adalah perasaan senang dan puas yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya dapat dikaitkan dengan produktivitas yang lebih tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah serta turnover yang lebih rendah.

Menurut (Paulutu & Paramata dalam Huwae, 2023) mendefinisikan:

“Kepuasan kerja merupakan hasil timbal balik yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya”

Menurut (Santosa & Prayoga, 2021) mendefinisikan :

“Kepuasan Kerja merupakan perilaku seseorang karyawan yang di tunjukan terhadap pekerjaan yang dialami selama bekerja, dengan itu memberikan karyawan gambaran baik atau kurang baik terhadap tempat kerjanya. Organisasi yang baik sangat mengutamakan menjaga kepuasan kerja karyawan yang di miliki, dengan begitu akan membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang meningkat dengan tersedianya faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja.”

Menurut (Nur Azizah dalam Huwae, 2023) mendefinisikan :

“Kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisinya.

Menurut (Putri & Widiyanto, 2022) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja suatu kinerja karyawan dalam kedisiplinan yang dibangun dengan semaksimal mungkin memberikan pengaruh pada pembentukan suatu manajemen yang baik dan sesuai dengan keinginan organisasi dalam mengakomodasi setiap prestasi karyawan dengan penghargaan, maka otomatis karyawan akan bekerja secara lebih maksimal.”

Menurut (Chaniari & Sutrisna, 2023) menyatakan bahwa :

“Setiap orang yang bekerja mengantisipasi menemukan kepuasan di tempat kerja. Karena seorang manajer menempatkan nilai efisiensi yang tinggi, dia harus memahami apa yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa para pekerjanya senang dengan pekerjaan mereka.”

Menurut (Efrata & Widiyanto, 2024) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja memiliki peranan krusial bagi karyawan dan perusahaan, sebab aspek ini mencerminkan tingkat kepuasan karyawan terhadap atasan dan tugasnya, yang dapat dilihat dari peningkatan kualitas kinerja mereka.”

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa definisi diatas bahwa kepuasan kerja adalah salah satu hasil keadaan emosional yang mempengaruhi atau tidak mempengaruhi karyawan dalam cara mereka memandang pekerjaannya.

6. Indikator kepuasan kerja

Menurut (Paulutu & Paramata dalam Huwae, 2023) memberikan beberapa indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja antara lain :

a. Keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan

Adanya rasa nyaman atau tidak canggung saat bekerja sama dengan atasan

b. Komunikasi dua arah

Adanya komunikasi yang baik antara pihak yang bersangkutan

c. Keterbukaan dan transparansi

Adanya kejujuran antar pekerja mengenai tugas yang sedang dikerjakan

d. Menyelesaikan tugas

Keadaan dimana karyawan merasa puas jika sudah berhasil mengerjakan tugasnya di sebuah organisasi, sehingga tertantang dan semangat untuk menjalankan tugas baru

e. Keterampilan dalam mengambil Keputusan

Keberanian dan percaya diri seorang karyawan untuk dapat mengambil Keputusan terbaik dalam waktu yang singkat

Menurut (Nur Azizah dalam Huwae, 2023) ada beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

Antara lain :

a. Upah

Jumlah bayaran yang diterima dan dianggap upah yang wajar

b. Pekerjaan

Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab

c. Kesempatan promosi

Tersedianya peluang bagi karyawan untuk maju

d. Rekan sekerja

Saat dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong ke hal yang lebih positif dalam bekerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

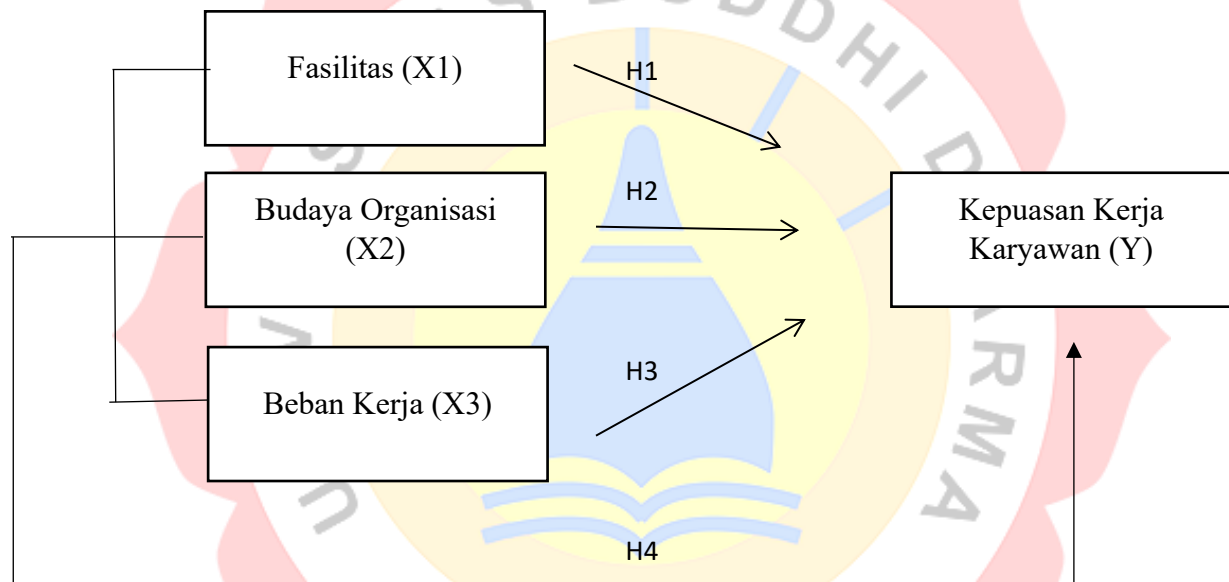
TABEL II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian Terdahulu
1	Mario Oktavianus 2022	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi	Dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Angelia Isabel Huwae 2023	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

		pada PT. Putera Sumber Pangan Tangerang	
3	Lisih 2020	Pengaruh Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koeofisien korelasi budaya organisasi sebesar 0.975. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sangatlah kuat.
4	Ester 2023	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan, Studi kasus pada PT. Langgan Kita Bersama	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai thitung -1,128 lebih kecil dari ttabel 1,701. Sehingga disimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
5	Wayan Roy Sarlita Putra dan Gusti Ayu Dewi Adayani 2019	Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah sebuah model abstraksi dari fenomena yang sedang diteliti. Berdasarkan pada teori-teori yang telah menjadi rujukan diatas, maka peneliti ingin melihat pengaruh fasilitas, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti menyimpulkan kerangka pemikiran dari penelitian sebagai berikut :



D. Perumusan Hipotesa

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis ini difungsikan sebagai sebuah jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi. Karena jawaban yang diberikan harus didasarkan dengan data-data empiris, maka masih hanya dikatakan jawaban sementara. Hubungan antar variabel dalam penelitian hipotesis sebagai berikut :

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh antara variabel fasilitas, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

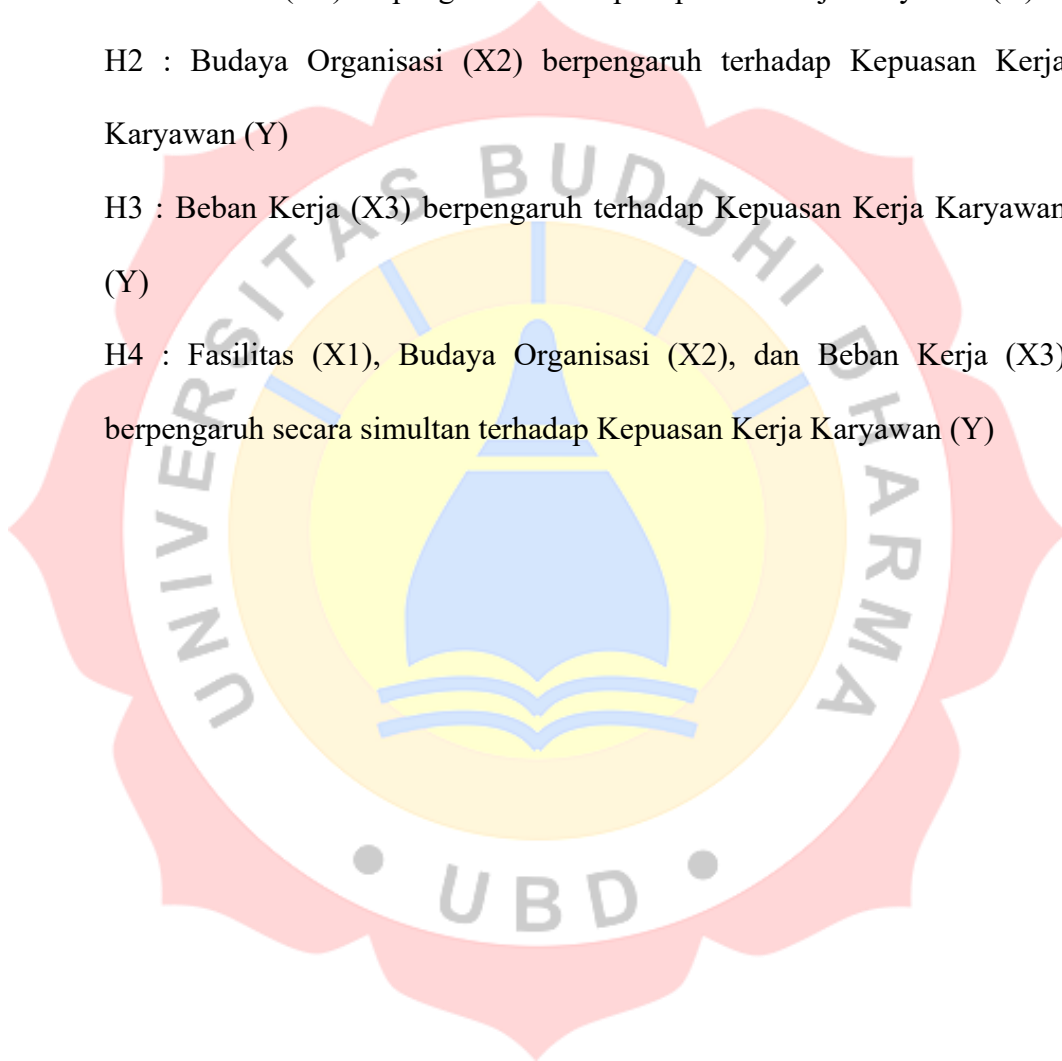
Ha : Diduga terdapat pengaruh antara variabel fasilitas, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Fasilitas (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

H2 : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

H3 : Beban Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

H4 : Fasilitas (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Beban Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah sebuah cara ilmiah yang dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengumpulkan data serta informasi yang digunakan untuk dapat menjawab pertanyaan penelitian. Pada skripsi ini, penulis ingin meneliti dan menganalisis pengaruh dari fasilitas, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cipta Selera Semesta menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Menurut (Sugiyono dalam Huwae, 2023) metode kuantitatif adalah :

“Suatu data yang digunakan guna meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Jadi jenis metode penelitian yang ingin digunakan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif. Penulis ingin mengidentifikasi pengaruh dari variabel independent dan variabel dependen menggunakan hasil perhitungan statistik.

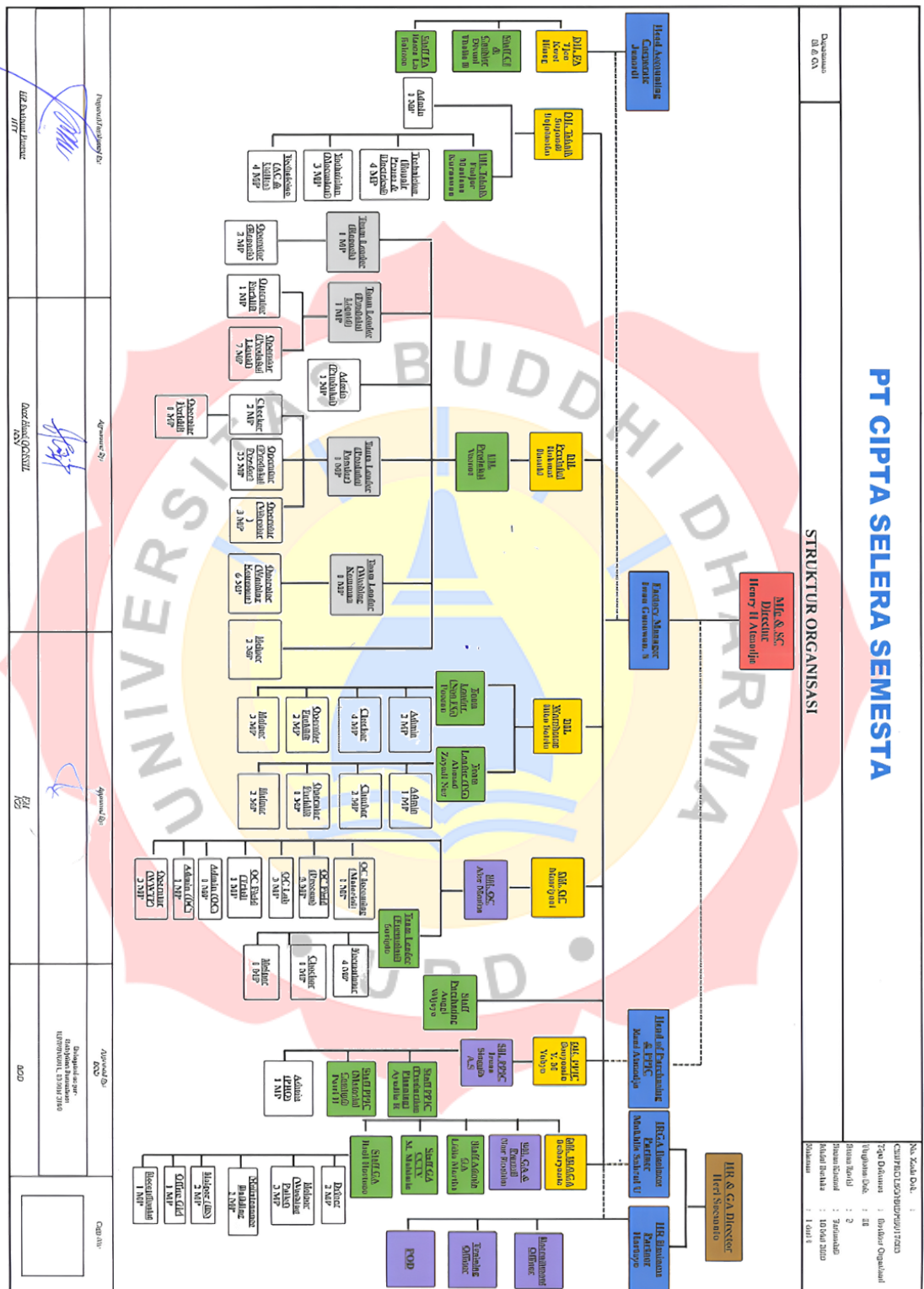
B. Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

Objek penelitian yang digunakan adalah PT. Cipta Selera Semesta. PT. Cipta Selera Semesta adalah sebuah usaha yang berdiri resmi pada tahun 2000. Perusahaan ini berkedudukan pada Jalan Raya Serang, Km 31, 5, Gembong, Balaraja, Sumur Bandung, Kec. Jayanti, Kabupaten Tangerang, Banten 15610.

Sejak didirikan hingga saat ini, PT. Cipta Selera Semesta memiliki karyawan 137 orang. PT. Cipta Selera Semesta bergerak di bidang produksi bahan baku untuk plant-plant dibawah lingkup PT. Mayora Group. Perusahaan ini memiliki luas area $\pm 16.730 \text{ m}^2$, dengan luas bangunan 10.086 m^2 .

2. Struktur Organisasi



Gambar III.1 Struktur Organisasi

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah sesuatu yang dapat memberikan suatu informasi mengenai penelitian yang dilakukan. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis sumber data yaitu :

a) Data Primer

Data primer adalah suatu data yang di peroleh dengan bersumber dari hasil olahan kuesioner yang telah disebarkan secara langsung ataupun dengan menggunakan media sosial oleh si penulis yang bertujuan untuk mendapatkan jawaban pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini.

Menurut (Hendriawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Data Primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.”

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui buku-buku maupun jurnal-jurnal yang berkaitan dengan makalah yang di teliti. Data sekunder yang digunakan oleh penulis dalam skripsi ini antara lain buku-buku referensi, hasil penelitian terdahulu, serta sumber-sumber lain yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Menurut (Hendriawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, jurnal penelitian terdahulu, internet, dan lain sebagainya.”

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono dala Amin et al., 2023) menjelaskan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah 137 karyawan PT. Cipta Selera Semesta.

2. Sampel

Menurut (Hendriawan, 2022) menjelaskan sampel adalah:

“Objek atau subjek penelitian yang dipilih guna mewakili keseluruhan dari populasi.”

Penulis menggunakan sampel jenuh pada penelitian ini dengan menggunakan $137 - 19$ (Departemen Lain-lain) = 118 karyawan PT. Cipta Selera Semesta.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1) Kuesioner :

Kuesioner adalah sebuah alat yang digunakan untuk dapat mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terstruktur dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan atau pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden memberikan jawaban bebas.

2) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data sekunder. Dengan landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, maka studi dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan wawasan tambahan mengenai masalah yang sedang dibahas, serta bahan-bahan lain yang nanti akan berguna sebagai bahan perbandingan ataupun referensi penulis.

F. Operasional Variabel Penelitian

Tabel III.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Skala
Fasilitas (X1)	1. Sesuai dengan kebutuhan	1) Fasilitas kerja yang ada tidak mendukung saya dalam mencapai target kerja	

		2) Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya 3) Kebutuhan akan fasilitas kerja tambahan tidak terpenuhi oleh perusahaan	
	2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja	4) Fasilitas kerja yang ada tidak membantu saya meningkatkan produktivitas kerja 5) Fasilitas kerja yang disediakan tidak mendukung saya untuk mencapai kualitas kerja yang tinggi 6) Saya merasa fasilitas kerja yang ada tidak membantu dalam mencapai target kinerja	
	3. Mudah dalam	7) Fasilitas kerja yang ada tidak mudah digunakan dan dipahami	

	pengguna n	8) Fasilitas kerja yang ada tidak dirancang dengan user-friendly 9) Saya tidak merasa nyaman menggunakan fasilitas kerja yang tersedia	
	4. Mempercepat proses kerja	10) Penggunaan fasilitas kerja yang ada tidak membuat pekerjaan saya lebih efisien 11) Penggunaan fasilitas kerja tidak mempercepat pencapaian target kerja	
	5. Penempatan ditata dengan benar	12) Penempatan fasilitas kerja di tempat kerja tidak strategis 13) Penempatan fasilitas kerja tidak sesuai dengan kebutuhan dan alur kerja	
Sumber : (Sabri dan Susanti dalam Yandi & Trimerani, 2023)			
Budaya Organisasi (X2)	1. Inovatif memperhit ungkan risiko	1) Perusahaan tidak mendorong karyawan untuk mengajukan ide-ide baru	

		2) Perusahaan tidak menghargai karyawan yang berani mengambil inisiatif dan mencoba hal-hal baru 3) Perusahaan tidak memberikan ruang bagi karyawan untuk bereksperimen dengan ide-ide baru	
	2. Berorientasi pada hasil	4) Perusahaan tidak menekankan pada pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan 5) Perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai target kerja 6) Karyawan tidak merasa bertanggung jawab atas pencapaian tujuan tim dan perusahaan	

		7) Perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan 8) Perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri 9) Perusahaan tidak memberikan perhatian pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan 10) Karyawan tidak merasa dihargai dan dihormati oleh perusahaan	
	3. Berorientasi pada kepentingan karyawan 4. Berorientasi detail pada tugas	11) Perusahaan tidak memperhatikan detail dalam setiap pekerjaan 12) Perusahaan tidak memiliki prosedur kerja yang jelas dan terstruktur	

		13) Perusahaan tidak melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan kualitas kerja yang baik	
Sumber : (Laksono dalam Marlita, 2023)			
Beban Kerja (X3)	1. Aspek eksternal	1) Saya merasa volume pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu banyak 2) Tenggat waktu penyelesaian tugas sering kali terlalu singkat 3) Perusahaan seringkali memberikan tugas tambahan di luar deskripsi pekerjaan saya 4) Interupsi dari rekan kerja sering mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja 5) Perubahan tugas yang sering terjadi membuat saya kesulitan untuk fokus	

		6) Perubahan prioritas pekerjaan yang sering terjadi membuat saya kesulitan mengatur waktu 7) Beban kerja yang tidak merata antara karyawan satu dengan yang lainnya membuat saya merasa tidak adil	
	2. Aspek internal	8) Saya merasa kurang termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas 9) Saya sering merasa khawatir tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik 10) Saya merasa kesulitan dalam mengambil keputusan yang cepat dalam situasi kerja yang mendesak	

		11) Saya merasa kesulitan dalam mengelola waktu yang efektif 12) Saya merasa kurang mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan tugas 13) Saya merasa kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	
Sumber : (Soleman dalam Nabawi, 2023)			
Kepuasan Kerja (Y)	1. Keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan	1) Saya tidak merasa dihargai oleh atasan saya 2) Atasan saya selalu tidak terbuka terhadap ide-ide yang saya sampaikan 3) Saya merasa tidak diperlakukan secara adil oleh atasan saya	
	2. Komunikasi dua arah	4) Atasan saya selalu tidak memberikan umpan balik yang jelas mengenai kinerja saya	

		5) Komunikasi dengan atasan saya tidak membantu saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan lebih baik 6) Saya tidak merasa terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya	
	3. Keterbukaan dan transparansi	7) Perusahaan tidak terbuka terhadap masukan dan saran dari karyawan 8) Perusahaan tidak memberikan informasi yang cukup mengenai kinerja perusahaan	
	4. Menyelesaikan tugas	9) Saya tidak merasa puas dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan 10) Saya tidak merasa hasil kerja saya dihargai oleh perusahaan	

	5. Keterampilan dalam mengambil keputusan	11) Saya tidak merasa memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan 12) Saya tidak merasa mendapatkan dukungan dari atasan dalam mengambil keputusan 13) Saya tidak merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan pengambilan keputusan saya	
Sumber : (Paulutu dan Paramata dalam Huwae, 2023)			

G. Teknik Analisis data

1. Uji Data

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono dalam Sentosa & Pujiarti, 2022) menyatakan bahwa :

“Uji Validitas instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (pengukur) itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Dalam perhitungan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan untuk uji validitas yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk taraf signifikan sebesar 5%. Penentuan dari valid atau tidak validnya suatu instrumen dapat ditentukan sebagai berikut :

- 1) $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{valid}$
- 2) $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{tidak valid}$
- 3) Rumus Uji Validitas sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{((n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2))}}$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi (Validitas)

X_i : Skor pada subjek item

Y : Skor total subjek

$X_i Y_i$: Skor pada subjek item dengan dikalikan skor total

n : Banyaknya subjek.

Uji Validitas diukur melalui kriteria sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat korelasi atau layak. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat korelasi atau tidak layak.
- 2) Berdasarkan tanda (*) yang diberikan SPSS, jika terdapat tanda bintang pada *Pearson Correlation*, maka antara variabel yang dianalisis terjadi korelasi. Sebaliknya jika tidak terdapat tanda bintang pada *Pearson Correlation*, maka antara variabel yang dianalisis tidak terjadi korelasi.
- 3) r hitung $> r$ tabel pada taraf signifikansi 0,05 dapat dikatakan valid dan apabila nilai r hitung $< r$ tabel, maka dapat dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono dalam Sentosa & Pujiarti, 2022) menyatakan bahwa:

“Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.”

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Tinggi rendahnya reliabilitas, dinyatakan oleh suatu nilai yang disebut koefisien reliabilitas, berkisaran antara 0-1. Koefisien reliabilitas dilambangkan dengan r_x dengan x adalah index kasus yang dicari. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

Jika skala itu dikelompokkan kedalam 5 kelas yang berbeda, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
- b) Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
- c) Nilai *Cronbach Alpha* 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
- d) Nilai *Cronbach Alpha* 0,6 s.d 0,80, berarti reliabel
- e) Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal dalam model regresi dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS dengan persyaratan nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi memiliki korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna. Apabila terdapat korelasi, maka disebut sebagai problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antara variabel bebas, namun apabila variabel bebas saling berkorelasi maka variabel dikatakan tidak *orthogonal*. Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai (*VIF*) dan *Tolerance*. Apabila nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Penyebaran data dengan kondisi berikut dapat digunakan untuk menentukan terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi :

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

3. Model Statistik

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dan satu variabel dependen (Y). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif, dan memprediksi nilai variabel terikat ketika nilai variabel bebas mengalami peningkatan atau penurunan. Data yang

digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan karyawan

a = Konstanta

b₁X₁ = Koefisien regresi X1

b₂X₂ = Koefisien regresi X2

b₃X₃ = Koefisien regresi X3

e = Standar error

b. Analisis Koefisien Determinasi

1) Koefisien Determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas tertentu terhadap perubahan variabel terikat.

a) Koefisien determinasi parisal X1 terhadap Y dengan rumus :

$$KD_{Y1.23} = (r_{Y123})^2 \times 100\%$$

b) Koefisien determinasi parisal X2 terhadap Y dengan rumus :

$$KD_{Y2.13} = (r_{Y2.13})^2 \times 100\%$$

c) Koefisien determinasi parsial X3 terhadap Y dengan rumus :

$$KD_{Y3.12} = (r_{Y3.12})^2 \times 100\%$$

2) Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi berganda berfungsi untuk menggambarkan besarnya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Koefisien determinasi tersebut diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$KD_{Y123} = (r_{Y123})^2 \times 100\%$$

c. Uji Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

Menurut (Abdurrahman dalam Chanar, 2023) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabelindependen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Langkah untuk uji t adalah sebagai berikut :

a) Menetapkan hipotesis yang akan diuji. Hipotesis yang akan diuji yaitu :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya Fasilitas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya Fasilitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

2. $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

3. $H_0 : \beta_3 = 0$, artinya Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

b) Meningkatkan tingkat signifikansi = α sebesar 0,05

c) Menentukan daerah keputusan :

1. Apabila $t_{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya secara parsial Fasilitas (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2. Apabila $t_{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya secara parsial Fasilitas (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
3. Apabila $t_{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya secara parsial Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
4. Apabila $t_{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya secara parsial Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
5. Apabila $t_{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya secara parsial Beban Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
6. Apabila $t_{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya secara parsial Beban Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2) Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut (Sujarweni dalam Chaniar, 2023) uji pengaruh simultan dilakukan dalam rangka untuk mengetahui signifikansi model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikansi dimana jika nilai $sig < 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam hal ini berlaku, bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka

koefisien korelasi ganda yang di uji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. F_{tabel} dapat dicari dengan didasarkan pada taraf signifikansi 5% (0,05) dan $df=n-k$, apabila nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

a) Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0..$ tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0..$ ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Menentukan tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)

c) Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. H_0 ditolak atau H_a diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, pada $\alpha = 5\%$

2. H_0 diterima atau H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$,
pada $\alpha = 5\%$
3. H_0 ditolak atau H_a diterima jika nilai $\text{sig} < \alpha = 0,05$
4. H_0 diterima atau H_a ditolak jika $\text{sig} > \alpha = 0,05$

